

ности в органах внутренних дел и других военизированных организациях позволят обеспечить более эффективную реализацию положений Дисциплинарного устава, улучшить морально-психологический климат в коллективах сотрудников, что будет способствовать успешному выполнению органами внутренних дел и другими военизированными организациями стоящих перед ними важных и ответственных задач.

УДК 349.227

С.С. Бычкова

ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ЗАДЕРЖКУ РАСЧЕТА ПРИ УВОЛЬНЕНИИ РАБОТНИКА В УКРАИНЕ И РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ: СРАВНИТЕЛЬНО-ПРАВОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ

В Украине на уровне Основного Закона провозглашено: право на своевременное получение вознаграждения за труд защищается законом (ч. 7 ст. 43 Конституции Украины). Хотя на практике наниматели не всегда выплачивают вознаграждение работникам в установленные сроки, особенно при их увольнении. Иногда это связано с приостановлением хозяйственной деятельности нанимателя, ликвидацией соответствующего юридического лица и другими, в той или иной степени, объективными причинами. Однако в законодательстве никаких исключений из указанного правила не предусмотрено.

Общие нормативные предписания о сроках выплаты заработной платы на расчеты при увольнении работника не распространяются, поскольку законодатели и Украины, и Республики Беларусь установили специальные правила для соответствующих случаев.

Так, согласно ч. 1 ст. 116 Кодекса законов о труде Украины (далее – КЗоТ Украины) при увольнении работника выплата всех сумм, причитающихся ему от предприятия, учреждения, организации, производится в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, то указанные суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. Даже при наличии спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, собственник или уполномоченный им орган в любом случае обязан в обозначенные сроки выплатить сумму, которая им не оспаривается (ч. 2 ст. 116 КЗоТ Украины).

Подобные нормы закреплены и в ст. 77 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее – ТК Республики Беларусь). Единственное отличие – в законодательстве Украины регламентировано производство

выплаты в день увольнения, а в Республике Беларусь установлено, что она производится не позднее дня увольнения. Таким образом подчеркивается возможность получения причитающихся работнику, который увольняется (которого увольняют), от нанимателя выплат заранее, до дня увольнения.

Для дополнительного обеспечения анализируемого права работника в законодательстве обеих стран предусмотрена ответственность за задержку расчета при увольнении работника.

В соответствии с ч. 1 ст. 117 КЗоТ Украины в случае невыплаты по вине собственника или уполномоченного им органа причитающихся уволенному работнику сумм в сроки, указанные в ст. 116 КЗоТ Украины, при отсутствии спора об их размере предприятие, учреждение, организация должны выплатить работнику его средний заработок за все время задержки по день фактического расчета.

В ст. 78 ТК Республики Беларусь закреплено следующее: в случае невыплаты по вине нанимателя в сроки, установленные ч. 1 ст. 77 ТК Республики Беларусь, причитающихся на день увольнения сумм выплат работник имеет право взыскать с нанимателя средний заработок за каждый день их задержки, а в случае невыплаты части суммы – пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Как видим, положения достаточно сходны, хотя есть и существенные отличия в правовом регулировании соответствующих вопросов.

Выделим условия привлечения к ответственности за задержку расчета при увольнении, к которым относятся:

невыплата причитающихся уволенному работнику сумм (независимо от того, на каком основании он уволен);

наличие в этом вины собственника предприятия, учреждения, организации или уполномоченного им органа, нанимателя. Следует отметить, что наличие у собственника соответствующего юридического лица, уполномоченного им органа, нанимателя финансовых трудностей не исключают наличие вины в невыплате необходимых сумм уволенному работнику;

несоблюдение сроков расчета при увольнении, определенных в ст. 116 КЗоТ Украины, ст. 77 ТК Республики Беларусь.

В законодательстве Украины специально оговорено еще одно условие: отсутствие спора о размере причитающихся к выплате работнику сумм. При наличии спора о размерах причитающихся уволенному работнику сумм собственник или уполномоченный им орган должен выплатить указанное возмещение в том случае, если спор решен в пользу работника. Если спор решен в пользу работника частично, то размер

возмещения за время задержки определяет орган, который принимает решение по существу спора (ч. 2 ст. 117 КЗоТ Украины).

Из вышеизложенного можно сделать вывод, что в Украине при наличии указанных условий в совокупности работнику в любом случае должны быть выплачены не только суммы, подлежащие ему на день увольнения, но и его средний заработок за все время задержки: со дня увольнения (в случае, когда работник в этот день не работал, – со следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете) по день фактического расчета.

Исходя из законодательной формулировки ст. 78 ТК Республики Беларусь работник имеет право на взыскание обозначенных сумм. Таким образом, можно сделать вывод, что в указанном нормативном правовом акте не закреплена обязанность нанимателя осуществить дополнительные выплаты, предусмотренные как ответственность за каждый день задержки расчета без предъявления соответствующего требования уволенным работником.

На наш взгляд, в этом вопросе в большей мере обеспечивается право уволенного работника на своевременные выплаты причитающихся сумм в Украине. Ведь в ее законодательстве нормативно предписано, что в любом случае виновный несет ответственность. Кроме того, усматривается, что правило, закрепленное в ст. 78 ТК Республики Беларусь, является недостаточно полно сформулированным, поскольку не устанавливает, куда необходимо обращаться уволенному работнику для предъявления требования о взыскании возмещения.

Есть определенное упущение в законодательном регулировании рассматриваемого вопроса и в Украине. Как установлено в ч. 2 ст. 117 КЗоТ Украины, при частичном решении дела о размерах причитающихся уволенному работнику сумм в пользу последнего размер возмещения за время задержки определяет орган, который принимает решение по существу спора. При этом не указано, из чего следует исходить при определении размера возмещения.

В Республике Беларусь более конкретно определено, что взыскание производится пропорционально невыплаченным при расчете денежным суммам.

Таким образом, считаем, украинскому законодателю целесообразно конкретизировать ч. 2 ст. 117 КЗоТ Украины, установив, что при решении вопроса о размере возмещения уволенному работнику необходимо применять принцип пропорциональности, т. е. присуждать сумму возмещения, рассчитанную пропорционально размеру удовлетворенных требований такого работника.

МЕДИАТИВНАЯ ОГОВОРКА В ТРУДОВОМ ДОГОВОРЕ

Содержание и условия трудового договора, являющегося базовым элементом регулирования трудовых правоотношений, возникающих между работником и нанимателем, определяются по соглашению между ними с учетом сведений и условий, выделенных законодателем Республики Беларусь в качестве обязательных (ч. 2 ст. 19 Трудового кодекса Республики Беларусь (ТК)).

Наряду с этим стороны полномочны предусмотреть дополнительные не противоречащие законодательству условия трудового договора (ч. 3 ст. 19 ТК), среди которых возможно закрепление положения о медиативной оговорке.

В рамках проекта Центра медиации и переговоров термин «медиативная оговорка» трактуется как письменное соглашение сторон, заключенное до возникновения правового конфликта (спора), о применении медиации в отношении правовых конфликтов (споров), которые могут возникнуть в будущем.

Для уяснения сущности данного правового феномена считаем обоснованным обратиться к анализу зарубежного законодательства, которое позволяет констатировать двойственный характер соглашения о применении медиации как базового элемента процедуры медиации. Данное утверждение обусловлено тем, что соглашение о применении медиации включает в себя два самостоятельных соглашения, именуемых по-разному:

ст. 2 Федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)» – соглашение о применении медиации (медиативная оговорка) и соглашение о проведении процедуры медиации;

ст. 2 Закона Республики Молдова от 3 июля 2015 г. № 137 «О медиации» – соглашение о медиации и договор о медиации, содержание которых свидетельствует о том, что соглашение о медиации выступает медиативной оговоркой.

При этом законодателем Республики Беларусь в ст. 1 Закона Республики Беларусь от 12 июля 2013 г. № 58-З «О медиации» (далее – Закон о медиации) отражен единый подход (соглашение о применении медиации не делится на самостоятельные виды).